



Sodexo White Paper
LOONNORM 2017-2018

Powered by Altius Lawyers,
experts in Belgian Employment policies


QUALITY OF LIFE SERVICES

Werkgevers genieten geen absolute vrijheid in het toekennen van loonsverhogingen aan hun personeelsleden. **De maximale grenzen** waarbinnen loonsverhogingen mogen worden toegekend, worden immers om de twee jaar **vastgelegd door de zogenaamde “loonnorm”**.

In het **interprofessioneel akkoord (IPA)** van 2 februari 2017 hebben de sociale partners de **maximale marge voor de loonkostenontwikkeling** voor de periode **2017-2018** vastgelegd op **1,1%**¹

Concreet betekent dit dat, per werkgever, de gemiddelde loonkosten uitgedrukt in voltijdse equivalenten tijdens die periode met hoogstens 1,1% mogen stijgen. **Deze loonkosten** omvatten niet enkel de loutere **stijging van het brutoloon** van de werknemer, maar ook **de werkgeverskosten** die ermee gepaard gaan.

Voorbeeld:

Indien een werkgever overweegt om al zijn werknemers een cash loonsverhoging te geven binnen de loonnorm van 1,1%, dan zal hierbij rekening moeten worden gehouden met de patronale socialezekerheidsbijdragen van, momenteel, 30%. Bijgevolg zal het brutoloon van de werknemers slechts met +/- 0,84% stijgen opdat de loonnorm gerespecteerd blijft (immers: $0,84\% \times 1,3 < 1,1\%$).

Voor alle duidelijkheid, de loonnorm laat werkgevers toe om binnen bepaalde grenzen loonsverhogingen toe te kennen. De werkgever is echter niet verplicht om zijn personeel ook daadwerkelijk een loonsverhoging te geven (tenzij anderszijds wordt beslist op sectorniveau).

1

<http://www.cnt-nar.be/INTERP-AKKOORD/IPA-2017-2018-BIL.pdf>

1. Loonsverhoging via maaltijdcheques?

In tegenstelling tot de afspraken die in het kader van de loonnorm van 2015-2016 zijn gemaakt, zijn er in het IPA van 2 februari 2017 geen bijzondere afspraken gemaakt omtrent maaltijdcheques.

Dit belet natuurlijk niet dat werkgevers loonsverhogingen kunnen toekennen door maaltijdcheques in te voeren of door de werkgeversbijdragen van de bestaande maaltijdcheques te verhogen. Dit is immers mogelijk zolang de loonnorm van 1,1% gerespecteerd blijft.

En gelukkig maar! **Het doorvoeren van loonsverhogingen via maaltijdcheques blijft een zeer interessante optie** voor zowel de werkgever als de werknemer. Op voorwaarde dat de toekenningsvoorwaarden worden nageleefd², zijn **maaltijdcheques, voor een maximumbedrag van 8 euro** (6,91 euro werkgeversbijdrage en 1,09 euro werknemersbijdrage), immers **vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen, alsook van bedrijfsvoorheffing**. Daarenboven bedraagt het **fiscaal aftrekbare bedrag** voor de werkgever ook in 2017 en 2018 **2 euro per cheque**³. Vanuit fiscaal en parafiscaal oogpunt is een loonsverhoging via het toekennen of het verhogen van maaltijdcheques dus voordeliger dan een loonsverhoging in cash (die wel onderhevig is aan gewone socialezekerheidsbijdragen en bedrijfsvoorheffing).

2 *Artikel 19bis van het Koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.*

3 *Artikel 53, 14° van het Wetboek van 10 april 1992 van de inkomstenbelastingen 1992.*

Met andere woorden, **bij een loonsverhoging via maaltijdcheques zijn de kosten voor de werkgever beperkt en genieten de werknemers van een merkbare stijging van hun netto koopkracht.** Deze optie is dan ook in het bijzonder interessant voor ondernemingen waar de financiële marges niet oneindig zijn, zoals KMO's en startups.

Eén van de voorwaarden om maaltijdcheques vrij van socialezekerheidsbijdragen en bedrijfsvoorheffing in te voeren, is dat **de toekenning van dit voordeel moet voorzien zijn in een collectieve arbeidsovereenkomst afgesloten op sectorniveau (paritair comité) of op ondernemingsniveau.** In bepaalde omstandigheden is het toegelaten om maaltijdcheques toe te kennen via een individuele overeenkomst in plaats van via een cao.

Dit is het geval hetzij wanneer er op sectorniveau geen cao is afgesloten en er binnen de onderneming geen cao kan worden afgesloten omdat er geen vakbondsafvaardiging is, hetzij omdat de invoering van de maaltijdcheques betrekking heeft op een personeelscategorie waarvoor het niet de gewoonte is dat dergelijk voordeel via cao wordt geregeld. Eens de toekenning van de maaltijdcheques geregeld is, kunt u met Sodexo contact opnemen om de uitgifte en andere praktische aspecten te regelen. **Indien er binnen de onderneming al maaltijdcheques bestaan, dan kan het bedrag op een eenvoudige manier worden aangepast,** namelijk door een wijzigingsbijlage af te sluiten aan de toepasselijke cao of individuele overeenkomst. Eens dit gebeurd is, is het niet nodig om een nieuwe overeenkomst met Sodexo af te sluiten. Het volstaat dat de werkgever het gewijzigde bedrag van de maaltijdcheques in zijn eerstvolgende bestelling aanpast.

2. Onmiddellijk overgaan tot actie?

Hoewel het IPA duidelijk voorziet dat voor 2017-2018 loonsverhogingen binnen de loonnorm van 1,1% zijn toegelaten, is het toch raadzaam voor werkgevers om nog eventjes te wachten met het effectief toekennen ervan.

Het IPA bepaalt immers dat de loonnorm voor 2017-2018 moet worden vastgelegd in een CAO van de Nationale Arbeidsraad (NAR). Aangezien de onderhandelingen binnen de NAR nog steeds aan de gang zijn, verdient het dus de **voorkeur om de definitieve CAO af te wachten**. Daarnaast bepaalt het IPA eveneens dat, binnen de perken van de CAO van de NAR, de concrete invulling van de loonnorm kan worden uitgewerkt op sectoraal niveau.

Bijgevolg is het raadzaam dat werkgevers, vooraleer over te gaan op het invoeren van loonsverhogingen (bv. door het invoeren of verhogen van maaltijdcheques), **zich eerst informeren bij het bevoegde paritair comité** om na te gaan of er op het niveau van de sector actie zal worden ondernomen.